

ACCORDO SINDACALE n. 24 DEL 07/12/2022

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ 2022

Premesso che

Il Premio di Produttività Globale è una forma di salario prevista dal 2° livello di contrattazione e rappresenta un importante strumento di partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi economici, di produttività e di qualità aziendali.

Il C.C.N.L. vigente, all'art. 2, prevede che "la contrattazione collettiva aziendale correlata alla produttività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa".

L'istituto retributivo regolato dal presente accordo, non essendo computabile in alcun istituto contrattuale ed essendo escluso dalla base di calcolo del TFR, è stato determinato dalle parti secondo valori già comprensivi dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti o differiti.

Il 2022 è ancora un anno eccezionale a causa della pandemia Covid - 19, motivo per cui le Parti hanno convenuto di adottare accorgimenti finalizzati a mitigare gli impatti fuori scala causati in AMIU dalla suddetta pandemia.

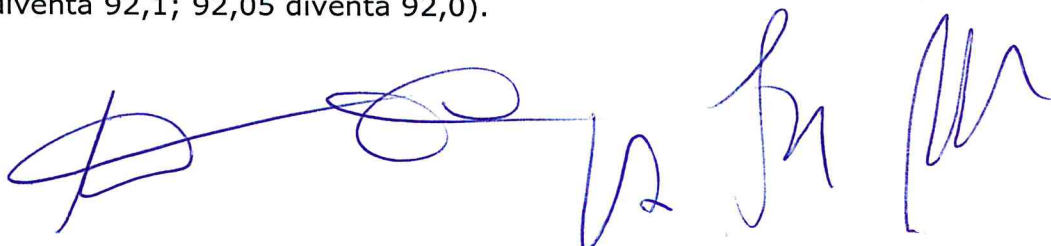
Tutto ciò premesso

Le Parti firmatarie del presente Accordo

C O N C O R D A N O

quanto segue:

1. Le premesse sono parte integrante dell'Accordo.
2. Viene istituito, a decorrere dal 01/01/2022 e fino al 31/12/2022 un **Premio di Produttività Individuale** per il personale con rapporto a tempo indeterminato in forza alla data del 31/12/2022 appartenente ad A.M.I.U. Genova S.p.A. con contratto di lavoro regolato dal CCNL Utilitalia - Igiene Ambientale
3. Il Premio di Produttività Individuale Standard sarà determinato in funzione del raggiungimento del seguente Indicatore Obiettivo:
➤ *Indice di Saturazione*
4. L'*Indice di Saturazione* viene calcolato come rapporto percentuale tra le ore di effettiva prestazione e le ore disponibili o lavorabili (i valori vengono arrotondati alla prima cifra decimale secondo le seguenti modalità: 92,03 diventa 92,0 mentre 92,06 diventa 92,1; 92,05 diventa 92,0).



5. Le ore di effettiva prestazione sono le ore effettivamente lavorate nel corso dell'esercizio 2022 al netto di ogni causale di assenza e comprensive delle prestazioni straordinarie.
6. Le ore lavorabili o disponibili sono le ore teoriche contrattuali al netto delle ore non lavorate per festività infrasettimanale, fruizione di ferie e di festività soppresse/permessi individuali/pco.
7. Il suddetto obiettivo, il suo criterio di misurazione ed il Premio Individuale standard ad esso collegato (secondo la modalità a scaglioni), sono articolati come segue:

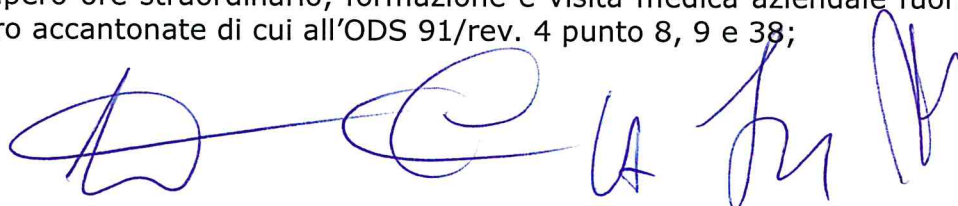
Obiettivo	Parametro	Valore Obiettivo 100%
Indice di Saturazione	Ore lavorate / Ore lavorabili	91,1 - 93,0

Valore obiettivo	Importo Premio Individuale standard	% Obiettivo
89,0 -90,0	300,00 €	80,00%
90,1 - 91,0	350,00 €	90,00%
91,1 -93,0	400,00 €	100,00%
93,1 - 95,0	450,00 €	110,00%
95,1 - 97,0	500,00 €	120,00%

8. Il Premio di Produttività Individuale da erogare si ottiene moltiplicando il valore del Premio di Produttività Individuale Globale Standard per la seguente tabella relativa alle ore lavorate in regime ordinario - senza straordinario o supplementare - nell'anno 2022 riferite ad un lavoratore Full Time a Tempo Indeterminato in servizio dal 1/1 al 31/12/2022.

Fascia ore lavorate ordinarie a consuntivo 2021	fattore moltiplicativo
Superiore 1689	1,300
1609 - 1689	1,000
1503 - 1608	0,750
1315 - 1502	0,500
< 1315	0,375

9. Verranno considerate quali ore ordinarie lavorate anche le ore fruite per:
 - Permesso sindacale e RIs, assemblea sindacale retribuita;
 - Permesso per funzioni pubbliche elettive;
 - Visita medica aziendale;
 - Ore di assenza per infortunio con prognosi superiore a 3 giorni calendariali;
 - Donazione sangue e midollo osseo;
 - Congedo per maternità (e paternità);
 - Permesso nascita figlio;
 - Recupero ore straordinario, formazione e visita medica aziendale fuori orario di lavoro accantonate di cui all'ODS 91/rev. 4 punto 8, 9 e 38;



- Smaltimento ferie maturate e non godute negli esercizi precedenti solo se le stesse vengono fruita una volta esaurite le ferie dell'anno di competenza;
- Permessi PCO;
- Attività di soccorso e assistenza in occasione di pubbliche calamità organizzate dal dipartimento della Protezione Civile o dalla competente Prefettura;
- Gli scioperi saranno considerati neutrali ai fini del conteggio;
- Ore permesso CRAL
- Permessi retribuiti concessi in relazione alla situazione emergenziale da Covid 19 (codice P29)

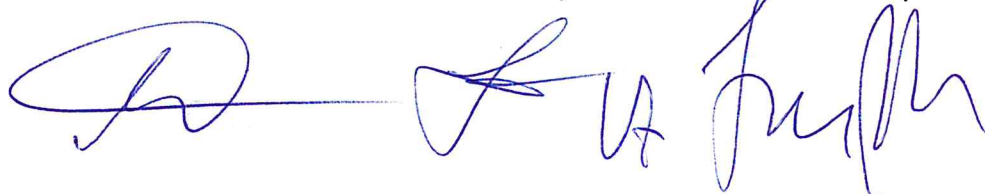
Per l'anno 2022, esclusivamente ai fini del conteggio delle ore ordinarie lavorate a consuntivo 2022, è fatta salva per ogni dipendente una franchigia pari a 50 ore di assenza dal servizio nel caso che le medesime siano retribuite/indennizzate al 100% ad eccezione delle assenze per malattia.

10. Gli importi del Premio di Produttività Individuale, di cui al presente Accordo, così come le ore lavorate in regime ordinario, nonché le ore di franchigia verranno giustamente riproporzionati, tenuto conto della durata della prestazione lavorativa nel corso dell'anno sia con riferimento alla data di inizio del rapporto di lavoro a Tempo Indeterminato sia con riferimento alla quantità della prestazione lavorativa (PT o FT).
11. Le Parti convengono di mantenere anche per l'anno 2022 come ulteriore clausola di garanzia, attesi gli effetti della pandemia sui consuntivi individuali relativi alle ore ordinarie lavorate, una distribuzione forzata correlata alla definizione dei Premi di Produttività Individuali in modo da assicurare la seguente distribuzione forzata;

Ore ordinarie pc	% beneficiari	fattore moltiplicativo
> 1689	59,14%	1,3
1609-1689	15,26%	1

Quanto sopra significa che, qualora le percentuali distributive dei beneficiari 2022 risultassero inferiori alle suddette percentuali, le stesse verranno omogeneizzate secondo un criterio a scalare top down delle ore ordinarie pc.

12. Al fine, inoltre, di premiare maggiormente la "piena copertura" della mansione, al personale parzialmente o totalmente inidoneo per almeno mesi 6 verrà erogato un importo pari al 80% del Premio di Produttività Individuale da erogare.
13. Il Premio di Produttività Individuale sarà erogato nel mese successivo a quello di approvazione del Bilancio di Esercizio 2022; l'importo del Premio di produttività Individuale sarà riproporzionato al fine di non produrre un risultato economico negativo nel Conto Economico aziendale 2022 e comunque non dovrà superare l'importo complessivo lordo di euro 1.050.000,00 ante contributi. Qualora lo stesso, per effetto dei conteggi di cui al presente accordo, risultasse inferiore al suddetto tetto di 1.050.000,00 euro, la differenza verrà redistribuita sul personale rientrante nella fascia di ore lavorate ordinarie superiori a 1.689 di cui al punto 8.



14. L'Azienda, viste le variazioni contrattuali intervenute a seguito della stipula del verbale di accordo del 18/5/2022, definirà e proporrà alle OO.SS., entro il mese di marzo 2023, un set di obiettivi misurabili relativi, ad esempio, alla qualità del servizio erogato, al recupero di efficienza e al miglioramento della produttività, al fine di passare da una logica di premio a budget ad una logica di premio in autofinanziamento.
15. Considerato l'andamento patologico del fenomeno della malattia soprattutto per quanto riguarda la micro-morbilità (eventi morbosi da 1 a 3 giorni), già ampiamente illustrato dall'Azienda alle OO.SS. nel mese di settembre, le Parti, nel rispetto di quanto disciplinato dal CCNL, convengono che venga istituita una "cabina di regia" mensile, a partire dal mese di gennaio 2023, con lo scopo di analizzare congiuntamente e in forma anonima il fenomeno, e conseguentemente mettere in campo le meglio viste azioni per sensibilizzare tutto il personale in merito alle norme contrattuali che regolano l'istituto della malattia.
16. L'Azienda nel mese di gennaio 2023 proporrà alle OO.SS. un meccanismo per l'individuazione, sulla base della media pro-capite dell'anno 2022, di un numero di eventi di micro-morbilità (da 1 a 3 giorni) ~~oltre il~~* quale sarà definita l'erogazione individuale del premio di produttività 2023.

* AL DI SOTTO DEL

Genova, li 07/12/2022

Letto confermato e sottoscritto

PER LE OO.SS.

F.P. CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

PER A.M.I.U. GENOVA S.P.A.

IL DIRIGENTE AREA PEOR
(Dott. Bruno Moretti)

IL DIRETTORE GENERALE
(Ing. Davide Grossi)